

性同一性障害である職員のトイレ使用制限等を肯定した人事院判定を適法とした高裁判決を覆した事案

# 国・人事院(経産省職員)事件 最高裁判決

第1審 東京地裁 令和元年12月12日判決 (労働判例1223号50頁)

第2審 東京高裁 令和3年5月27日判決 (労働判例1254号5頁)<sup>1)</sup>

最高裁第三小法廷 令和5年7月11日判決 (最高裁判所ホームページ・本判決)



安西法律事務所 弁護士 木村 恵子

きむら けいこ ● 安西法律事務所 所属。専門は労働法関係。近著は『安全配慮義務の実務と対応』(編著・労働調査会)など。

本判決は、トランスジェンダーの公務員に対する自認する性別のトイレ(女性用トイレ)の使用制限等を肯定した人事院判定(以下「本件判定」という)を適法とした高裁判決を覆し、本件判定の取消を認めた最高裁判決である<sup>2)3)</sup>。

本判決は、自らの性自認に基づいて社会生活を送る利益が重要な利益であることを示唆するとともに、他者の利益との間では、客観的具体的な利益衡量・利害調整が必要であることを示しており、実務上、同種事案を考える際の参考となる。

## 1. 事案の概要

### 1) 当事者

(1) 訴えた側(1審原告、2審控訴人兼被控訴人、最高裁上告人)

訴えたのは、経済産業省(以下「経産省」という)に勤務する国家公務員(以下「X」という)である。

(2) 訴えられた側

(1審被告、2審被控訴人兼控訴人、最高裁被上告人)

訴えられたのは、国である。

### 2) Xの請求の根拠

Xは、女性用トイレの自由使用等を要求事項として人事院に対してした勤務条件に関する行政措置要求<sup>4)</sup>を否定した本件判定の取消しを請求した。

### 3) 本判決が認定した事実関係の概要

(1) Xは、生物学的な性別は男性であるが、幼少の頃からこのことに強い違和感を抱いていた。Xは、平成10年頃から女性ホルモン投与を受けるようになり、同11年頃には性同一性障害との医師の診断を受け、同20年頃から女性として私生活を送るようになった。平成22年3月頃には、血液中の男性ホルモン量が同年代男性基準値の下限を大きく下回っており、性衝動による性暴力の可能性が低いとの医師の診断を受けていた。Xは健康上の理由から性別適合手術を受けていない。

(2) Xは、平成21年7月、上司に自らの性同一性障害について伝え、10月、経産省担当職員に女性トイレの使用等についての要望を伝えた。平成22年7月、Xの了承を得てXの性同一性障害の説明をする会(以下「本件説明会」という)が開かれた。担当職員は、本件説明会において、X退席後、Xの本件庁舎

の女性トイレ使用について意見を求めたところ、X執務階の女性トイレについては、数名の女性職員が違和感を抱いているように見え、一つ上の階については、女性職員1名が日常的に使用している旨を述べた。

(3) これらを踏まえ、経産省では、Xに対し、X執務階とその上下階以外の階の女性トイレの使用を認める旨の処遇(以下「本件処遇」という)を実施することとした。

(4) Xは、本件説明会の翌週から女性の服装等で勤務し、主に執務階から2階離れた階の女性トイレを使用するようになったが、それにより他の職員との間でトラブルが生じたことはない。

## 2. 1審判決の概要

性別に基づく社会生活の利益は法的に保護されるものであり、Xが女性に対して危害を加える可能性が客観的に低いことや社会の受け止めの変化等からすれば、本件判定部分は違法として取消した。

## 3. 2審(原審)判決の概要

経産省において、本件処遇を実施し、それを維持していたことは、Xを含む全職員にとっての適切な職場環境を構築する責任を果たすための対応であったというべきであるから、本件判定部分は、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したものとはいえず、違法であるということはいえない。

## 4. 本判決の要旨

「本件処遇は、…本件庁舎内のトイレの使用に関し、Xを含む職員の服務環境の適正を確保する見地からの調整を図

ろうとしたものである…。Xは、性同一性障害である旨の医師の診断を受けているところ、本件処遇の下において、…日常的に相応の不利益を受けている<sup>1)</sup>ということが出来る。一方、Xは、健康上の理由から性別適合手術を受けていないものの、…性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断も受けている。現に、Xが…本件執務階から2階以上離れた階の女性トイレを使用するようになったことでトラブルが生じたことはない<sup>2)</sup>。また、本件説明会においては、Xが本件執務階の女性トイレを使用することについて、…明確に異を唱える職員がいたことはうかがわれない<sup>3)</sup>。さらに、本件説明会から本件判定に至るまでの約4年10か月の間に、Xによる本件庁舎内の女性トイレの使用につき、特段の配慮をすべき他の職員が存在するか否かについての調査

が改めて行われ、本件処遇の見直しが検討されたこともうかがわれない<sup>4)</sup>。以上によれば、遅くとも本件判定時においては、…Xに対し、本件処遇による上記のような不利益を甘受させるだけの具体的な事情は見当たらなかったというべきである。そうすると、本件判定部分に係る人事院の判断は、本件における具体的な事情を踏まえることなく他の職員に対する配慮を過度に重視し、Xの不利益を不当に軽視するものであって、…著しく妥当性を欠いたものといわざるを得ない<sup>5)</sup>]

「したがって、本件判定部分は、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したものとして違法となる…。」「原判決中、本件判定部分の取消請求に関する部分は破棄を免れない。…上記請求は理由があり、これを認容した第1審判決は正当であるから、上記部分につき控訴を棄却すべきである。」

## ワンポイント解説

### 1. 2審（原審）判決との相違

本件では、原審判決及び本判決ともに、前提となる事実関係に相違はない。それにも関わらず、原審とは異なる判断がなされたのは、原審では自認する性別に即した社会生活を送る利益を「法律上保護された利益」と捉えていたに留まるのに対し、本判決は、この利益を「切実な利益」<sup>6)</sup>、「重要な法益」<sup>6)</sup>等として重要なものと捉えている点にある。かかる重要な利益に生じる不利益(上記下線①)であるだけに、その利益衡量・利害調整においては、客観的かつ具体的な利益衡量・利害調整が必要であるが<sup>7)</sup>、本件では上記下線②及び③のように具体的な支障が伺われないこと、また、本件処遇は平成22年7月時点では一定の合理性があったとしても、その後の状況<sup>8)</sup>を踏まえ、女性職員が抱く違和感が解消されたかを調査し、本件処遇の見直しを検討すべきであったにも関わらず<sup>9)</sup>、かかる対応がなされていないこと(上記下線④)等から、上記下線⑤の判

断がなされたものであろう。重要な利益の制限に際しては、慎重な利益衡量が必要<sup>10)</sup>であるとともに、その後も、適宜、見直しを検討すべきことを示唆した判決といえよう。

### 2. LGBT 理解増進法

本年6月16日「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」(LGBT理解増進法)が制定、同月23日に公布・施行された。

同法は、すべての国民が性的指向等にかかわらず等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの基本理念を定めるとともに(3条)、事業主は基本理念にのっとり、普及啓発等雇用する労働者のLGBT理解増進に務めることとする(6条1項)。今後、同法に基づいて、基本計画、指針等が策定されることが予定されており、事業主としては、これら指針等の検討状況についても注視すべきであろう。

1) 本件の高裁判決については、「産業保健21」110号18頁で紹介している。

2) 本件は、①(第1事件)女性用トイレの自由使用等を要求事項として人事院に対してした勤務条件に関する行政措置要求を否定した本件判定の取消しを求めるとともに、②(第2事件)女性用トイレの使用制限等に関し、経産省職員らは注意義務を怠ったものであり、これにより損害を被ったとして国家賠償法1条1項に基づいて損害賠償を請求した事案であるが、本判決は、本件判定の適否(第1事件)についてのみ判断している(その余については上告受理申立が排除され、第2事件(国家賠償請求)については、Xの上司による発言について11万円の損害賠償請求が認容され確定している)。そのため、本稿でも、本件判定にかかる部分についてのみ述べる。

3) 本判決は5人の裁判官の意見が全員一致しているものの、すべての裁判官が補足意見を述べている(ただし、林裁判官は、渡邊裁判官の補足意見に同調しており、独立した意見としては4本である)。なお、今崎裁判長裁判官は、補足意見において、本判決は、「公共施設の使用の在り方について触れるものではない」こと、「この問題は、機会を改めて議論されるべき」として、本判決を根拠に公共施設について判断されることがないように指摘をしている。

4) 国家公務員法86条は、「職員は、俸給、給料その他あらゆる勤務条件に関し、人事院に対して、人事院若しくは内閣総理大臣又はその職員の所轄庁の長により、適当な行政上の措置が行われることを要求することができる。」旨、定めており、Xは、同条に基づいて措置を求めた。なお、同法87条は、「前条に規定する要求のあったときは、人事院は、必要と認める調査、口頭審理その他の事実審査を行い、一般国民及び関係者に公平なように、且つ、職員の能率を発揮し、及び増進する見地において、事案を判定しなければならない。」旨を規定する。

5) 長嶺裁判官補足意見 6) 渡邊裁判官補足意見 7) 同左 8) Xは職場において女性として生活を送っていた。 9) 長嶺裁判官補足意見

10) 今崎裁判長裁判官の、トランスジェンダーをめぐる種々の課題は「一律の解決策になじむものではない」こと、「現時点では、トランスジェンダー本人の要望・意向と他の職員の見解・反応の双方をよく聴取した上で、職場の環境維持、安全管理の観点等から最適な解決策を探っていくという以外にない」との補足意見における指摘が参考になる。